

UZASADNIENIE

Powód G. D. (1), w pozwie z dnia 21 października 2013r., skierowanym przeciwko Wojewódzkiemu Sztabowi Wojskowemu w S. (po sprecyzowaniu oznaczenia strony pozwanej – k. 21), domagał się odszkodowania w kwocie 15.000 zł w związku z naruszeniem zasady równego traktowania na podstawie art. 18(3d) k.p. Ponadto powód wniósł o zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwu podał, że był zatrudniony u pozwanego jako główny księgowy od 21 listopada 2012r. do 30 kwietnia 2010r. na podstawie umowy na czas nieokreślony. W dniu 20 stycznia 2010r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę wskazując jako podstawę m.in. nieprzewidywalne, długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy z przyczyn zdrowotnych w 2007r. – 27 dni, w 2008r. – 53 dni, w 2009r. – 82 dni, które powodują konieczność organizowania zastępstw na stanowisku głównego księgowego i powierzanie innym pracownikom dodatkowych obowiązków co obiektywnie dezorganizuje funkcjonowanie Wojewódzkiego Sztabu Wojskowego w S.. Wypowiedzenie wręczono, gdy u powoda stwierdzono chorobę nowotworową. Takie zachowanie, w ocenie powoda, stanowiło naruszenie zakazu równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na niezawiniony przez powoda stan jego zdrowia. Zdaniem powoda, wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże związek przyczynowy absencji konkretnego pracownika z naruszeniem swych interesów.

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 maja 2013r. pozwany Wojewódzki Sztab Wojskowy w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że zwolnienie powoda było oparte na faktycznych i uzasadnionych przesłankach nie mających jakiegokolwiek związku z nierównym traktowaniem pracownika w zakresie rozwiązania z nim stosunku pracy. Podstawową przesłanką uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powodem były jego długotrwałe zwolnienia lekarskie. Powód zajmował stanowisko głównego księgowego, a przy niewielkiej obsadzie Pionu Głównego Księgowego, jego nieobecności bez wątpienia dezorganizowały pracę całego Pionu, a co za tym idzie Wojewódzkiego Sztabu Wojskowego. Nie można się zgodzić z twierdzeniem powoda, że wypowiedziano mu umowę, gdy stwierdzono u niego chorobę nowotworową. Wojewódzki Sztab Wojskowy w S. nie był bowiem powiadomiony o chorobie nowotworowej powoda. Ponadto, pozwany podkreślił, że powód nie wniósł odwołania do sądu od wypowiedzenia umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 15 października 2014r. powód sprecyzował, iż nie odwołuje się w niniejszej sprawie od wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie domaga się odszkodowania na podstawie art. 18(3d) k.p.

W piśmie z dnia 5 listopada 2014r. powód wskazał, że jego nierówne traktowanie polegało m.in. na celowym ponizaniu i naruszaniu godności osobistej powoda przez przełożonego, ostentacyjnym pomijaniu go przez niego przy powitaniu, celowym kierowaniu sytuacji zmierzających do dyskredytowania powoda jako głównego księgowego, np. pomijania go w kontaktach z pionem Głównego Księgowego, braku ze strony przełożonego konstruktywnej współpracy, celowej zwłocze i niechęci podpisywania dokumentów przez przełożonego, w tym braku zaufania przełożonego do dokumentów przygotowywanych przez powoda, pomijaniu powoda w nagradzaniu i wyróżnianiu w porównaniu z innymi pracownikami cywilnymi S., wskazaniu jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę długotrwałych nieobecności w pracy w sytuacji, gdy były one usprawiedliwione, a nadto nie odbiegały okresem od nieobecności innych pracowników, którym takiej umowy o pracę nie wypowiedziano.

W piśmie z dnia 4 grudnia 2014r. pozwany wskazał, iż podtrzymuje swoje dotychczasowe stanowisko i nie podziela stanowiska powoda wyrażonego w piśmie procesowym z dnia 5 listopada 2014r., iż powód był nierówno traktowany. Ponadto, wskazano, iż na terenie Wojewódzkiego Sztabu Wojskowego w S. nie miały miejsca zachowania naruszające godność pracownika i stwarzające wrogą, poniżającą, upokarzającą, czy uwłaczającą atmosferę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. D. (1) był zatrudniony w Wojewódzkim Sztabie Wojskowym w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako pracownik cywilny na stanowisku głównego księgowego w okresie od dnia 21 listopada 2012r. do dnia 30 kwietnia 2010r.

niesporne, a nadto: przesłuchanie powoda G. D. (1) w charakterze strony – k. 157-159 w zw. z k. 63-64, k. 123-126, świadectwo pracy – k. 3 – akta osobowe powoda cz. C, umowy o pracę- k. 6-7.

Stosunek pracy G. D. (1) i Wojewódzkiego Sztabu Wojskowego w S. rozwiązał się na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę.

W wypowiedzeniu z dnia 29 stycznia 2010r. jako przyczynę wskazano:

1. nieprzewidywalne, długotrwałe i powtarzające się nieobecności w pracy z przyczyn zdrowotnych w 2007r. – 27 dni, w 2008r. – 53 dni, w 2009r. – 82 dni, które powodują konieczność organizowania zastępstw na stanowisku głównego księgowego i powierzanie innym pracownikom dodatkowych obowiązków co obiektywnie utrudnia i dezorganizuje funkcjonowanie Wojewódzkiego Sztabu Wojskowego w S..

2. utrata zaufania do pracownika zajmującego stanowisko koordynujące w służbie cywilnej z powodu nienależytego wykonywania obowiązków polegającego między innymi na braku nadzoru z jego strony w zakresie działalności finansowo – gospodarczej w Wojewódzkim Sztabie Wojskowym w S. i podległych Wojskowych Komendach Uzupelnień oraz sporządzenie wadliwej dokumentacji w tym przedmiocie, a także zaniechanie bieżącego wydawania pracownikom imiennych raportów miesięcznych (...) o wysokościach nakluczonych składek na ubezpieczenie społeczne.

niesporne, a nadto: świadectwo pracy – k. 3 – akta osobowe powoda cz. C, wypowiedzenie z dnia 29.01.2010r. – 1 akta osobowe powoda cz. C.

W pozwie z dnia 4 lutego 2010r. G. D. (1) odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę.

Zarządzeniem z dnia 24 maja 2010r. pozew ten został mu prawomocnie zwrócony z uwagi na nieuiszczenie opłaty od pozwu.

niesporne, a nadto: zarządzenie o zwrocie pozwu z dnia 24.05.2010r. – k. 10 akt IXP 136/10.

Do 30 czerwca 2007r. stanowisko Szefa Wojewódzkiego Sztabu Wojskowego w S. zajmował R. J.. Od dnia 1 lipca 2007r. stanowisko to objął D. B. (1).

D. B. (1) był wymagającym przełożonym.

dowód: zeznania świadka G. W. – k. 126-129, zeznania świadka R. J. – k. 129-131, zeznania świadka J. L. – k. 152-155, przesłuchanie powoda G. D. (1) w charakterze strony – k. 157-159 w zw. z k. 63-64, k. 123-126.

Współpraca G. D. (1) jako głównego księgowego WSzW w S. i D. B. (1) jako szefa WSzW w S. nie układała się dobrze. G. D. (1) zdarzało się kwestionować decyzje finansowe podejmowane przez D. B. (1), np. odnośnie możliwości zakupu prasowalnicy, żelazka, lodówki do pokoju służbowego w internacie, możliwości organizowania odpraw kierowników poza siedzibą WSzW w S.. D. B. (1) nie był zadowolony z pracy G. D. (1).

dowód: przesłuchanie powoda G. D. (1) w charakterze strony – k. 157-159 w zw. z k. 63-64, k. 123-126, częściowo zeznania świadka G. W. – k. 126-129, częściowo zeznania świadka J. L. – k. 152-155.

Po powrocie z gabinetu D. B. (1) i z odpraw kierownictwa G. D. (1) był zdenerwowany. Jeden raz w obecności księgowej G. W. (podwładnej G. D.), D. B. (1) zarzucił G. D. (1) niekompetencję oraz to, że nie wywiązuje się on ze swoich obowiązków tak, jak powinien.

dowód: zeznania świadka G. W. – k. 126-129, częściowo zeznania świadka J. L. – k. 152-155.

A. L. była zatrudniona w WSzW w S. w Pionie Głównego Księgowego w okresie od 14 grudnia 2009r. do 31 sierpnia 2011r. W pierwszym dniu pracy w WSzW w S. odbyło się spotkanie D. B. (1) z pracownikami księgowości, nie uczestniczył w nim G. D. (1).

dowód: zestawienie – k. 144, zeznania świadka A. L. – k. 155-157.

Na początku 2010r. skradziono dokumenty G. D. (1), wśród których był m.in. identyfikator upoważniający do wejścia na teren WSzW w S.. Ponieważ po kradzieży dokumentów G. D. (1) nie okazał ww. identyfikatora po przyjeździe do pracy, odmówiono mu wejścia na teren WSzW w S.. Wyjaśnianie kwestii braku identyfikatora G. D. (m.in. z inspektorem ochrony informacji niejawnych) trwało około 2 godzin, po czym został on wpuszczony na teren WSzW.

dowód: przesłuchanie powoda G. D. (1) w charakterze strony – k. 157-159 w zw. z k. 63-64, k. 123-126.

W Wojewódzkim Sztapie Wojskowym w S. pracownikom cywilnym przyznawane były nagrody. O przyznaniu nagrody osobom na stanowiskach takich jak główny księgowy czy radca prawny decydował bezpośrednio szef WSzW w S. na podstawie dokonywanej przez siebie oceny ich pracy. Nie obowiązywały żadne akty wewnętrzne regulujące w WSzW w S. prawo do nagród dla pracowników.

dowód: zeznania świadka G. W. – k. 126-129, zeznania świadka R. J. – k. 129-131, zeznania świadka J. L. – k. 152-155.

O czasie, kiedy szefem WSzW w S. został D. B. (1), G. D. (1) otrzymywał niższe nagrody niż w poprzednim okresie zatrudnienia, bądź nie otrzymywał ich wcale. Zdarzało się, że nie przyznawano mu nagród w czasie, kiedy otrzymywali je inni pracownicy cywilni, w tym podlegli mu pracownicy Pionu Głównego Księgowego.

dowód: zestawienie nagród – k. 103, 144, zeznania świadka G. W. – k. 126-129, zeznania świadka J. L. – k. 152-155, przesłuchanie powoda G. D. (1) w charakterze strony – k. 157-159 w zw. z k. 63-64, k. 123-126.

Księgowa G. W. chorowała w 2009 r. przez okres 5 miesięcy. Specjalista w Wydziale Operacyjnym - A. K. z powodu choroby w 2008r., bądź 2009r. był nieobecny w pracy przez 7-8 m-cy.

dowód: zeznania świadka G. W. – k. 126-129, zeznania świadka A. K. – k. 131-133.

G. D. (1) uważa, że sposób traktowania w WSzW w S. i nieprzyznawanie mu nagród w okresie zatrudnienia nie były spowodowane żadną jego cechą osobistą. Domyśla się, że były związane z faktem, iż kwestionował decyzje finansowe szefa Wojewódzkiego Sztabu Wojskowego w S. - D. B. (1).

dowód: przesłuchanie powoda G. D. (1) w charakterze strony – k. 157-159 w zw. z k. 63-64, k. 123-126.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo znajdujące podstawę prawną w przepisie art. 18^{3d} kodeksu pracy okazało się nieuzasadnione. Zgodnie z powołaną normą prawną - osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Przede wszystkim należy zauważyć, iż w niniejszym postępowaniu nie była badana prawidłowość dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę powoda z dnia 29 stycznia 2010r. Powód nie odwołał się skutecznie od tego wypowiedzenia, ponieważ pozew w tym przedmiocie został mu prawomocnie zwrócony na mocy zarządzenia z dnia 24 maja 2010r. wydanego w sprawie IXP 136/10.

W niniejszym postępowaniu badano natomiast czy na uwzględnienie zasługiwało roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 18(3d) k.p. za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Przyczyną oddalenia powództwa było niesprostanie przez powoda spoczywającemu na nim ciężarowi dowodowemu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowała się linia orzecznicza, zgodnie z którą to na pracowniku wywodzącym swe roszczenia z przepisów zakazujących dyskryminacji w zatrudnieniu ciąży obowiązek przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3c} § 1 k.p.), ale i to, że zróżnicowanie spowodowane jest niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Potwierdzają to orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 r. (II PK 196/11, OSNP 2013/7-8/73), czy z dnia 23 maja 2012 r. (I PK 173/11, LEX nr 1219490), a poglądy zawarte w ww. orzeczeniach niniejszy Sąd w pełni podziela.

Powołując się na zróżnicowanie w porównaniu z innymi pracownikami pozwanego Wojewódzkiego Sztabu Wojskowego w S. (czy to w zakresie wynagradzania, czy to w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę), powód nie wykazał, ani nawet nie uprawdopodobnił istnienia niedozwolonej przyczyny tego zróżnicowania, koniecznego do stwierdzenia dyskryminacji. Dopiero bowiem po wskazaniu przez powoda tej okoliczności aktualizuje się ciężar wykazania przez pozwanego pracodawcę, że zróżnicowanie sytuacji pracowników miało swoje obiektywne podłoże.

Przepis art. 11²k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predispozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja).

Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna. W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich odrębność, odmiennosc i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwości opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z powodów uznanych za dyskryminujące.

Wyrażona w art. 11³k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach rozdziału IIa działu I Kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące. W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a}

§ 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Przepis 18^{3a} § 1 k.p. ten (podobnie jak art. 11³k.p.) nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem "w szczególności" - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z dnia 12 września 2006, I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Jednak ściśle odczytanie art. 18^{3a}k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo ("w szczególności"), a po drugie ("a także") - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem "a także bez względu na" pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji ("w szczególności") odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., I PK 24/07, OSNP 2008 r. nr 23-24, poz. 347).

Z tego względu aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepoddyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11²k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był wynagradzany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki z dnia 4 czerwca 2008 r., II PK 292/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 259; z dnia 7 grudnia 2011 r., II PK 77/11, Monitor Prawa

Pracy 2012 nr 3, s. 149-152; z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811; z dnia 10 maja 2012 r., II PK 227/11, LEX nr 212057 i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11²k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy Kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., I PK 28/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 3, s. 148-151 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., II PK 196/11, LEX nr 1212811 i przywołane w nich orzeczenia).

W niniejszej sprawie podstawa zróżnicowania wynagrodzenia (nagradzania) powoda, reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika została wyartykułowana dopiero podczas udzielania głosu końcowego przed zamknięciem rozprawy i to jedynie w zakresie nierównego potraktowania powoda przy podjęciu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wskazano, iż decyzję taką podjęto z powodu częstego przebywania przez powoda G. D. (1) na zwolnieniach lekarskich i że było to kryterium dyskryminacji. Kryterium takiego nie wskazano natomiast jeżeli chodzi o nierówne traktowanie w wypłacaniu nagród, czy inne odmienne traktowanie powoda w stosunku do innych pracowników. Sam powód przesłuchiwany w charakterze strony zeznał, iż nie sądzi, aby nierówne traktowanie miało miejsce z powodu jakiegś jego cechy osobistej. Wskazywał, iż mogło tylko chodzić o kwestionowanie przez niego decyzji szefa D. B. (1). W myśl poprzednich rozważań Sądu, tego typu kryterium nie można uznać za istotną ze społecznego punktu widzenia cechę lub właściwość osobistą powoda niezwiązaną z wykonywaniem pracy, ani też za zakazane kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Okoliczność ta nie odnosiła się do jego właściwości osobistych tak istotnych jak rasa czy płeć. Wskazane zaś kryterium w zakresie nierównego potraktowania powoda przy podjęciu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę - częste przebywanie przez powoda G. D. (1) na zwolnieniach lekarskich należy ocenić jako nie uprawdopodobnione. Powodowi wypowiedziano bowiem umowę o pracę właśnie z powodu częstego przebywania na zwolnieniach lekarskich, nierówne traktowanie powoda miało (zdaniem powoda) polegać na rozwiązaniu stosunku pracy powoda i jednoczesnym nierozwiązaniu stosunku pracy innych pracowników równie często przebywających na zwolnieniach lekarskich i kryterium zróżnicowania również stanowiłoby owo częste przebywanie powoda na zwolnieniach lekarskich (w ocenie Sądu - błąd idem per idem).

W ocenie strony powodowej nierówne traktowanie powoda miało polegać głównie na wypowiedzeniu mu umowy o pracę z powodu częstego przebywania na zwolnieniach lekarskich w sytuacji, gdy innym pracownikom w podobnej sytuacji takich umów nie wypowiedziano oraz na pomijaniu powoda podczas nagradzania pracowników.

Pomimo niewykazania (i niewskazania) przez stronę powodową, iż sytuacje takie miały miejsce z przyczyn uznanych za dyskryminujące, jedynie na marginesie należy wskazać, iż Sąd nie dopatrył się zarzucanych przez powoda nieprawidłowości. Trzeba bowiem rozróżnić pojęcie premii i nagrody jako składnika wynagrodzenia za pracę. Pojęcia te są często używane wymiennie, mimo że w rozumieniu prawa pracy nie są to pojęcia tożsame, a ich rozróżnienie ma decydujące znaczenie dla oceny, czy stanowią one część wynagrodzenia wraz ze wszystkimi wynikającymi z tego konsekwencjami prawnymi, czy nie mogą być za takie uważane. W pierwszym przypadku będzie to premia stanowiąca dodatkowy składnik wynagrodzenia za pracę, w drugim nagroda, której przyznanie jest pozostawione w gestii pracodawcy i nie stanowi części wynagrodzenia za pracę. Premia jest uzupełniającym elementem wynagrodzenia za pracę. Prawo do premii najczęściej wynika z wewnętrznych postanowień obowiązującego u danego pracodawcy układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, albo też bezpośrednio z umowy o pracę danego pracownika. Nagroda zaś jest regulowana w kodeksie pracy. W art. 105 k.p. ustawodawca przewidział możliwość nagrodzenia pracownika, który przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczynia się szczególnie do wykonywania zadań zakładu. Z przepisu tego nie wynika jednak

obowiązek przyznawania nagród, jest to kwestia wyłącznie uznaniowa. Na podstawie tego przepisu nie można także dochodzić jakichkolwiek roszczeń od pracodawcy, gdyż przyznanie nagrody zależy tylko i wyłącznie od jego woli.

Tymczasem, z materiału dowodowego zebranego w sprawie, w tym z zeznań samego powoda wynika, iż pracownicy cywilni WSzW w S. otrzymywali nagrody, nie zaś premie. Z materiału dowodowego wynika też, iż pomiędzy powodem a szefem Wojewódzkiego Sztabu Wojskowego w S. – D. B. (1) (podejmującym decyzje w przedmiocie nagród i oceniającym pracę powoda) istniały nieporozumienia na tle sposobu wykonywania pracy przez powoda. D. B. (1) był niezadowolony m.in. z faktu kwestionowania przez powoda pewnych decyzji finansowych, co do których mieli odmienne zdanie i uważał go za osobę niekompetentną. W efekcie dokonywania przez siebie oceny niewłaściwego wykonywania obowiązków przez powoda, D. B. (1), jako jedyna osoba kompetentna do przyznania mu nagrody, miał prawo podjąć decyzję o nieprzyznaniu nagrody w danym okresie, a decyzja ta nie podlega ocenie Sądu.

Jeżeli chodzi o niedokonanie wypowiedzenia innym osobom przebywającym na zwolnieniach lekarskich równie często jak powód, należy wskazać, iż nie sprecyzowano o których pracowników chodzi, tylko ogólnie wskazano, że o innych pracowników cywilnych. Zauważyć również trzeba, iż, jak wynika z treści wypowiedzenia umowy powoda, zostało ono dokonane nie tylko z powodu częstego przebywania przez powoda na zwolnieniach lekarskich, ale też z powodu konieczności organizowania zastępstw w tym czasie na stanowisku głównego księgowego i powierzania innym pracownikom dodatkowych obowiązków, co utrudniało i dezorganizowało funkcjonowanie Wojewódzkiego Sztabu Wojskowego w S.. Wśród materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (na wniosek stron) brak jest dowodów pozwalających na uznanie, że inny pracownik niż powód przebywał na zwolnieniach lekarskich równie często co on i że w przypadku i tego pracownika skutkowało to dezorganizacją pracy WSzW w S.. W efekcie nie sposób było dokonać porównania sytuacji powoda z sytuacją innego pracownika w tym zakresie.

Podstawą rozstrzygnięcia w sprawie były głównie okoliczności niesporne w sprawie oraz zeznania samego powoda. Zeznania świadków należało ocenić jako wiarygodne, ponieważ były spójne, wzajemnie korespondujące ze sobą i zgodne. Należy zauważyć jednak, że świadkowie ci mieli wiedzę na temat okoliczności istotnych dla niniejszego postępowania jedynie w niewielkim zakresie. Choć niemal wszyscy zeznali, iż powód od pewnego momentu nie otrzymywał nagród, to nie znali przyczyn takiego stanu rzeczy. Podobnie nie potrafili określić, czy inny pracownik był nieobecny w pracy podobną ilość dni co powód. W zeznaniach wszystkich niemal świadków zostało zaakcentowane, iż współpraca powoda z D. B. (1) nie układała się pomyślnie, a D. B. kwestionował merytoryczne kompetencje powoda, będąc niezadowolonym z wykonywania przez niego pracy. Okoliczności te, same w sobie, nie mogły jednak doprowadzić do uwzględnienia powództwa o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Z tych względów w pkt I wyroku powództwo zostało oddalone.

W pkt II wyroku Sąd zasądził na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, na które składały się koszty zastępstwa procesowego. Zgodnie z art. 98 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Wysokość tych kosztów wynika z § 11 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu - Dz. U. Nr 169, poz. 1349 ze zm.).

Z:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

2.10.2015r.